

La casualidad ha permitido que en el mes de septiembre de 2016 aparezcan dos sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la cuestión de los trabajadores interinos, tanto laborales como funcionarios. En ambos casos, se trata de la aplicación de la directiva 1999/70 de la CE del Consejo de 28 de Junio de 1999 relativa al acuerdo marco de la CES la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada

RINCONES DE LEY

Sobre los interinos

Luis Martínez Vela



En el caso del trabajador-interino no funcionario se trataba de dilucidar, si a la finalización del contrato de interinidad, el trabajador tenía derecho a percibir indemnización por finalización de su contrato, al igual que el resto de trabajadores contratados o fijos. En este caso el TJUE en su sentencia de 14 de septiembre de 2016 interpretando la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco, establece, que el concepto de condiciones de trabajo incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo de duración determinada, y por tanto, en este sentido, vulnera lo establecido en la mencionada cláusula, el hecho de que a la finalización del contrato de interinidad del personal laboral tanto al servicio de la Administración como de la empresa particular, no perciba indemnización alguna, considerado que tiene derecho a ser indemnizado a la finalización de su relación laboral, prohibiendo la discriminación con el resto de trabajadores contratados.

Dicha indemnización se obtiene en razón a que la extinción, esta basada en una causa objetiva y por tanto, dicha indemnización deberá ser de 20 días por año de servicio. En este sentido, se pronuncia la sentencia del TSJ de Madrid de 5 de octubre de 2016 Recurso de Suplicación 246/2014, así como sentencia del Juzgado de lo Social Número 2 de Orense de 11 de Octubre de 2016 Proceso 523/2016. En definitiva, la conclusión es sencilla, la extinción del contrato de interinidad-laboral utilizado frecuentemente por la administración y mas concretamente por la administración de Defensa traerá aparejada, una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, y todo ello, mientras tanto el legislativo, establezca cualquier otra indemnización para los contratos de interinidad, en cuyo caso desaparecería la causa discriminatoria.

Otra cuestión diferente es el tema de los funcionarios-interinos. En este caso, el TJUE en su sentencia de 16 de septiembre de 2016, al analizar el mencionado Acuerdo Marco sobre duración determinada de los contratos, establece que del mencionado acuerdo, y en concreto de su cláusula cuarta se desprende que la contratación temporal, (en el caso del interino funcionario su nombramiento), “no puede admitirse nombramientos de duración determinada que puedan renovarse para desempeñar funciones permanentes...” de tal forma que se considera un abuso la utilización indiscriminada de estos nombramientos, y por tanto un fraude de ley, lo que nos lleva a la irregularidad del cese y a colocar al trabajador interino en una

situación de indefinido, hasta tanto, no se cubra su plaza de forma permanente y mediante el procedimiento reglamentario, o bien se amortice, lo que nos lleva a la situación práctica de poder reclamar por parte del funcionario interino que es cesado su condición de interino-permanente y permanecer en su puesto, hasta tanto se den razones objetivas para su cese. En tal sentido se han pronunciado las sentencias recaídas en el PA 371/2013 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo N.4 de Madrid de fecha 21 de Septiembre de 2016 y la Sentencia del TSJ de Andalucía- Sala de lo Contencioso-Administrativo Recurso de Apelación 221/2016

Al hilo de las sentencias antes mencionadas, corre el rumor respecto a la posibilidad de la posible indemnización de los funcionarios-interinos en el momento de su cese. En tal sentido, cabe recordar, que tanto el Tribunal Constitucional, como el Tribunal Supremo Sentencia de 22.09.2009 han venido a desestimar el principio de discriminación retributiva entre el personal laboral y los funcionarios, al tratarse de distintos regímenes jurídicos y en tal sentido, veo muy complicado el pretender que los funcionarios-interinos, puedan ser indemnizados a la finalización de su contrato, y todo ello, pese a lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de 23/2015 retribución antigüedad personal interino) donde se vuelve a interpretar el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, en este caso estableciéndose la condición de que dicho acuerdo, es aplicable tanto al personal laboral como funcionario en lo referente a la contratación temporal, lo que sin duda, puede abrir una esperanza en lo referente a la indemnización.

Terminando de escribir el presente artículo, tengo conocimiento de la sentencia del TSJ del País Vasco de 18 de Octubre de 2016 recaída en el Recurso de Suplicación 1690/2016 y donde se establece una nueva variante a lo expuesto con anterioridad. Se trata del criterio establecido por parte del Tribunal, en relación a considerar que en el supuesto de extinción del contrato de obra o servicio, aun considerando que exista causa de extinción, esta se equipara a una causa objetiva, y por tanto, la indemnización que corresponde al trabajador es de 20 días de salario por año de servicio. Una novedad que quizás convenga analizar más adelante con más calma.